

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Penelitian Terdahulu

Adapun hasil penelitian terdahulu digunakan sebagai landasan untuk melakukan penelitian ini. Berikut penelitian terdahulu yang digunakan sebagai acuan dalam melakukan penelitian ini :

1. Penelitian yang dilakukan oleh Arda (2017), dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis deskriptif dan rerese linier berganda. Hasil penelitian ini adalah kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan pada kinerja karyawan, disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan kepuasan kerja dan disiplin kerja bersama – sama memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Baihaqi (2013), dengan judul Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Sebagai Variabel Moderating (Studi kasus pada Dinas Kehutanan Kabupaten Kutai Timur, Kalimantan Timur. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi sederhana dan analisis moderasi. Hasil dari penelitian ini bahwa kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap disiplin kerja dalam mempengaruhi kinerja pegawai.

3. Penelitian yang dilakukan Imanda (2016), dengan judul Analisis Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja dengan Motivasi Karyawan sebagai Variabel Moderating pada BMT Madani Sidoarjo. Teknik analisis data menggunakan *Moderated Regression Analysis* (MRA). Hasil yang didapat dalam penelitian ini bahwa disiplin kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja yang dimoderasi oleh motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja, sedangkan kepuasan kerja yang dimoderasi oleh motivasi berpengaruh negatif terhadap kinerja.

Dari penelitian terdahulu yang dijadikan sebagai landasan dalam melakukan penelitian terdapat beberapa persamaan yang ada dalam penelitian ini yaitu pada penelitian yang dilakukan oleh Baihaqi dan Imanda menggunakan teknik analisis *Moderated Regression Analysis* (MRA) dan pada penelitian yang dilakukan oleh Baihaqi kepuasan kerja menjadi variabel moderasi.

B. Teori dan Kajian Pustaka

1. Kinerja

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas – tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan 2003 : 6). Menurut Marwansyah (2009 : 229) kinerja adalah pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas – tugas yang dibebankan kepadanya.

Kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan – persyaratan pekerjaan (*job requirement*), suatu pekerjaan biasanya memiliki persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut dengan standar pekerjaan (*Job standart*) (Wilson 2012 : 231). Kinerja ini sangat penting karena pimpinan akan mengetahui sejauh mana kemampuan karyawan dalam melakukan tugasnya. Sinambela (2016 : 483) mengungkapkan kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang atas dasar tanggung jawab yang telah dibebankan kepadanya guna mencapai visi dan misi yang telah ditentukan oleh perusahaan. Kinerja ini sangat penting karena pimpinan akan mengetahui sejauh mana kemampuan karyawan dalam melakukan tugasnya.

a) Faktor – Faktor Kinerja

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2001 : 67) ada dua, yaitu :

1) Faktor Kemampuan (*ability*)

Kemampuan sendiri terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya karyawan yang memiliki potensi yang tinggi dan

pendidikan yang memadai disertai keterampilan yang mumpuni maka karyawan tersebut akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

2) Faktor Motivasi (*motivation*)

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Situasi yang dimaksud bertujuan untuk menggerakkan karyawan untuk mencapai tujuan dari organisasi. Contoh, penetapan jam masuk kantor yang mendorong karyawan bersikap disiplin terhadap waktu.

b) Indikator – Indikator Kinerja

Indikator kinerja sebagai nilai atau karakteristik tertentu yang dipergunakan untuk mengukur *output* atau *outcome* suatu kegiatan (Moeheriono, 2012 : 36). Menurut Robbins (2006 : 260) terdapat beberapa indikator karyawan, yaitu :

- 1) Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- 2) Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

- 3) Ketepatan waktu. Tingkat aktivitas diselesaikan pada waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- 4) Efektivitas. Tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- 5) Kemandirian. Dimana seorang karyawan memiliki komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

2. Disiplin Kerja

Disiplin kerja terdiri dari dua kata yang masing – masing memiliki pengertian sendiri – sendiri, jadi untuk memahaminya perlu memahami kedua kata tersebut. adapun pengertian disiplin dari beberapa ahli, yaitu:

- 1) Menurut Fathoni (2006 : 126) Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma – norma sosial yang berlaku.
- 2) Menurut Sinambela (2016 : 334) disiplin merupakan kepatuhan pada peraturan atau perintah yang ditetapkan oleh organisasi.

Berdasarkan pengertian yang telah ditetapkan oleh para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa Disiplin merupakan perasaan seseorang yang taat terhadap peraturan dan ketentuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Setelah itu kata berikutnya adalah kerja, kata kerja sendiri memiliki berbagai macam arti yang demi kejelasan dan ketetapan memerlukan definisi yang teliti.

Menurut Taliziduhu Ndraha (dalam Sinambela 2016 : 335) kerja adalah aktifitas seseorang untuk memperoleh nilai positif dari aktifitas tersebut. Dari beberapa uraian diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai dalam menaati peraturan organisasi dan norma – norma sosial yang berlaku (Sinambela 2016 : 335). Disiplin kerja juga dapat diartikan sebagai suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disepakati oleh serikat kerja dan diketahui oleh dinas tenaga kerja, orang – orang yang tergabung dalam organisasi tunduk dan patuh terhadap tata tertib yang ada tanpa ada paksaan sehingga tercipta suasana tertib dan teratur (Pandi 2016 : 1).

Dapat disimpulkan disiplin kerja adalah sikap ketaatan karyawan terhadap peraturan perusahaan yang telah ditetapkan. Terciptanya suasana kerja yang tertib, nyaman, dan aman akan berpengaruh terhadap produktifitas perusahaan. Bentuk disiplin kerja yang baik akan tercermin dari suasana, yaitu (Sutrisno 2009 : 86) :

- 1) Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
- 2) Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan.
- 3) Besarnya rasa tanggung jawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik – baiknya.
- 4) Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan karyawan.
- 5) Meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja para karyawan.

a) Indikator Disiplin kerja

Indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan seorang pegawai menurut Alfred R. Lateiner (dalam Soedjono 2002 : 72) yaitu :

- 1) Ketepatan waktu

Ketepatan waktu dalam hal ini meliputi, karyawan datang ke kantor tepat waktu, pulang kantor tepat waktu, dan karyawan yang bersikap tertib maka akan dapat dikatakan karyawan tersebut memiliki disiplin kerja yang baik.

- 2) Pemanfaatan sarana

Karyawan yang berhati – hati dalam menggunakan peralatan kantor untuk menghindari terjadinya kerusakan

pada alat kantor merupakan cerminan karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik.

3) Tanggung Jawab yang tinggi

Karawawna yang selalu menyelesaikan tugas yang dibebankann kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab terhadap hasil kerjanya, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi.

4) Ketaatan terhadap aturan kantor

Sebagai contoh yaitu karyawan yang memakai seragam sesuai dengan aturan yang ditetapkan, mengenakan kartu tanda identitas, ijin apabila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan dari disiplin kerja yang tinggi.

3. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menjadi bagian dari kepuasan hidup seorang pekerja, karena pekerjaan merupakan bagian penting dalam kehidupan yang mempengaruhi kepuasan hidup seseorang (Sinambela 2016 : 303). Menurut Sinambela (2016 : 303) kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhdap pekerjaannya yang dihasilkan oleh usahanya sendiri (*internal*) dan didukung oleh hal – hal yang dari luar dirinya (*eksternal*), atas keadaan kerja, hasil kerja, dan kerja itu sendiri. Hasibuan (2001 : 202) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosiaonal yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya.

Robbins (2006 : 178) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Wibowo (2007 : 502) menyatakan pekerjaan memerlukan interaksi dengan rekan kerja dan atasan, mengikuti peraturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, hidup dengan kondisi kerja yang sering kurang ideal dan semacamnya, kepuasan kerja mencerminkan sikap dan bukannya perilaku.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan yang dirasakan seorang karyawan yang cenderung positif terhadap pekerjaannya dan berpengaruh terhadap aktifitasnya sehari – hari.

a) Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Luthans (2006 : 243) terdapat beberapa indikator pengukuran kepuasan kerja, yaitu :

1) Pekerjaan itu sendiri

Pekerjaan memiliki banyak arti bagi karyawan, selain dijadikan sebagai hal atau tugas yang menarik pekerjaan juga menjadi wadah untuk belajar, dan melatih untuk menerima tanggung jawab yang lebih besar.

2) Gaji

Upah yang diterima oleh karyawan yang dianggap sesuai dengan kewajiban yang ia lakukan.

3) Kesempatan promosi

Kesempatan ini sering diartikan sebagai keseriusan karyawan terhadap organisasi yang ada.

4) Pengawasan

Dukungan yang dilakukan oleh pihak organisasi terhadap karyawan yang dapat berdampak pada kinerja karyawan baik itu secara langsung maupun tidak.

5) Rekan kerja

Dukungan yang diberikan oleh sesama karyawan guna mempererat hubungan kekeluargaan antar karyawan.

4. Hubungan Antar Variabel

a) Hubungan Disiplin kerja dengan kepuasan kerja

Disiplin kerja merupakan faktor yang dapat dipengaruhi oleh kepuasan kerja seseorang, penelitian yang dilakukan oleh Rachmawati dan Taufik (2017) mengungkapkan bahwa dengan disiplin kerja yang tinggi dari pegawai, maka akan dapat merasakan hasil kerja yang selama ini ditekuni, dan akan mampu merasakan kepuasan dalam bekerja.

Pegawai yang tidak puas, tidak harus merencanakan untuk mangkir dalam pekerjaan, tetapi mereka lebih muah bereaksi

terhadap kesempatan untuk melakukan itu. Semua kemungkinan yang tidak sah itu dapat dikurangi dengan menyediakan berbagai insentif yang mendorong pegawai masuk kerja (Sinambela 2016 : 315).

b) Hubungan Disiplin kerja dengan Kinerja

Pegawai – pegawai yang kurang puas cenderung tingkat ketidakhadirannya (absen) tinggi, karyawan yang sering tidak hadir kerja akan menggunakan alasan yang tidak logis dan subjektif. (AA Anwar 2007 : 118). Penelitian yang dilakukan oleh Runtunuwu, dkk (2015) juga mengungkapkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Pelayaann Perizinan Terpadu Kota Manado.

Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja karyawan yang tinggi seperti kehadiran, ketepatan waktu masuk, ketaatan terhadap peraturan, serta melaksanakan tugas yang telah ditetapkan dapat memberikan peningkatan kinerja karyawan.

c) Hubungan Kepuasan kerja dengan kinerja

Pekerja yang bahagia cenderung lebih produktif, meskipun sulit untuk mengatakan kemaan arah hubungan sebab akibat tersebut. ketika data produktivitas dan kepuasan secara keseluruhan dikumpulkan untuk organisasi, akan menemukan bahwa organisasi yang mempunyai karyawan yang lebih puas

cenderung lebih efektif bila dibandingkan organisasi yang mempunyai karyawan kurang puas (Robbins 2008 : 113).

Dari pernyataan diatas juga diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Arda (2017) bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja, hal ini dipengaruhi oleh indikator – indikator kepuasan kerja yang menimbulkan rasa puas dalam bekerja.

C. Kerangka Pikir

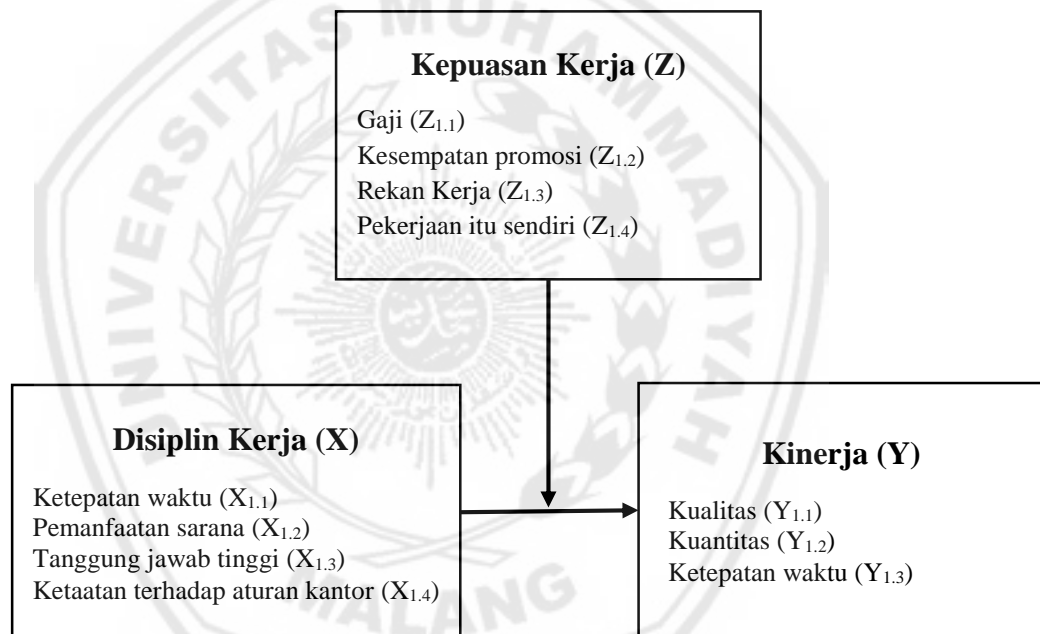
Kerangka pikir penelitian merupakan gambaran mengenai penelitian. Menurut Supriyanto dan Machfudz (2010 : 169), kerangka pikir adalah suatu model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Adapun teori dan hasil penelitian yang digunakan untuk membentuk kerangka pikir dalam penelitian ini yaitu, teori dari Robbins (2006 : 260), mengungkapkan indikator kinerja karyawan meliputi, kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian.

Dalam penelitian ini ketepatan waktu menjadi salah satu indikator dari disiplin kerja, peningkatan disiplin menjadi bagian yang penting dalam manajemen sumber daya manusia sebagai faktor penting dalam meningkatkan kinerja (Hariandja 2000 : 300). Sinambela (2016 : 313) menyatakan bahwa kepuasan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja, hal ini mengakibatkan bahwa tingkat kepuasan kerja dapat menimbulkan

komitmen lebih besar ataupun lebih kecil yang akhirnya berpengaruh terhadap kinerja.

Berdasarkan uraian diatas maka disusunlah sebuah kerangka pikir sebagaimana dapat dilihat pada gambar berikut :

**Gambar 2.1 : Kerangka Pikir Kerangka Pikir Kepuasan Kerja
Memoderasi Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja**



Kepuasan kerja memiliki hubungan yang rumit dengan kinerja, hal ini dikemukakan oleh Robbins (dalam Sinambela 2016 : 312) yang menyatakan bahwa karyawan yang memiliki kepuasan yang tinggi belum tentu kinerjanya tinggi. Ini menandakan bahwa hubungan antara kepuasan dan kinerja juga dipengaruhi oleh beberapa variabel. Dari penelitian dari

Difayoga dan Yuniawan (2015), menyatakan karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi cenderung memiliki kinerja yang lebih baik.

D. Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah dipaparkan, penelitian ini mengajukan hipotesis sebagai berikut :

1. Dari penelitian yang dilakukan oleh Susanti dan Baskoro (2012) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Peneliti mengajukan hipotesis

H1 : Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Universitas Muhammadiyah Malang

2. Dari penelitian yang dikemukakan oleh Madjid dan Hidayanto (2017) mengungkapkan bahwa moderasi kepuasan kerja berpeluang memperkuat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

H2 : Kepuasan kerja memperkuat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Universitas Muhammadiyah Malang